

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYWAN PADA PT. BERKAH
JAYA FURNITURE DI GEMOLONG**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

NURWIDYA DIDIK HERMANTO
NIM. B 100 070 196

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:
PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYWAN PADA PT. BERKAH JAYA
FURNITURE DI GEMOLONG

Yang ditulis oleh :

NURWIDYA DIDIK HERMANTO
B. 100 070 196

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah
memenuhi syarat untuk diterima :

Surakarta, Januari 2013

Pembimbing I



(Edi Purwo Saputro, SE, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Triyono, M.Si)

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirrahim,

Yang bertandatangan dibawah ini, saya :

Nama : Nurwidya didik Hermanto
NIM/NIK/NIP : B. 100 070 196
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul : PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN
LATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYWAN PADA PT.
BERKAH JAYA FURNITURE DI GEMOLONG

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengali formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan uMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dnegan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan seebagaimana mestinya.

Surakarta, 21 Februari 2013

Yang Menyatakan



NURWIDYA DIDIK HERMANTO

PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BERKAH JAYA FURNITURE DI GEMOLONG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pendidikan dan latihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh antara program pendidikan dan latihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_1 : Diduga ada pengaruh program pendidikan dan latihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan H_2 : Diduga ada pengaruh antara program pendidikan dan latihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t_{test} maka diperoleh yaitu variabel pendidikan diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,477 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel latihan kerja (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,570 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa latihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan latihan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji F test diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,449 > 2,37$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Program Pendidikan, Latihan kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Mengingat semakin pesatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan memaksa para pengusaha untuk selalu giat dalam berusaha agar perusahaannya dapat tetap menghasilkan laba yang maksimal, sehingga dapat membantu dalam perkembangan usahanya.

Keberhasilan suatu organisasi atau suatu bangsa dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan orang yang mememanajenya. Jika

manajemen suatu organisasi baik akan meningkatkan organisasi tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kemakmuran suatu bangsa dan negara. Oleh karena itu untuk memajukan suatu bangsa diperlukan manajemen yang baik dan untuk itu sumber daya manusia perlu ditingkatkan mutunya karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan itu semua disamping ada faktor lain yang mendukungnya.

Produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting pada suatu perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Usaha yang ditempuh oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terlebih dahulu harus memperhatikan faktor pendidikan dan latihan kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan umur karyawan. Umur dari seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Tenaga kerja yang masih muda cenderung mempunyai fisik yang lebih kuat daripada yang umurnya lebih tua. Dengan kata lain, tenaga kerja yang lebih muda akan menghasilkan produk yang lebih banyak, sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah SD, SMP, dan SMA. Tingkat pendidikan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting

untuk diperhatikan karena dapat membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka karyawan semakin mampu mengembangkan kemampuannya.

Produktivitas perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan memperoleh hasil yang lebih tinggi apabila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Dengan pengalaman kerja maka karyawan akan terbiasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Selain itu hal tersebut dapat menjadi pemicu keberhasilan dalam menghadapi dan menangani masalah yang sering muncul dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Tenaga kerja dapat bekerja dengan baik apabila pimpinan bisa menciptakan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, dalam hal ini adalah tujuan tenaga kerja. Hasrat untuk memenuhi berbagai kebutuhan merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN RUMUSAN MASALAH

Salah satu syarat yang seringkali digunakan sebagai dasar selektif dalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja sebagai upaya mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat serta kualifikasi yang diinginkan adalah pendidikan. Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengaktifkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan sarana bagi penambahan pengetahuan dan ketrampilan manusia serta memberikan kemampuan perubahan sikap serta motivasi berprestasi. Pendidikan dan pelatihan ditambah dengan praktek yang terus-menerus akan menambah kecakapan seseorang, hasil pekerjaannya akan semakin baik, bermutu dan semakin cepat selesai. Dengan kata lain, produktivitas kerjanya akan semakin tinggi.

Menurut T. Hani Handoko dalam Ary Wibawa (2005 : 11), tingkat pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah SD, SMP, dan SMA. Dengan tingkat pendidikan, akan membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka karyawan semakin mampu mengembangkan kemampuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain latihan kerja. Pemupukan latihan kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dibutuhkan waktu yang lama dan diperlukan teknik-teknik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan adanya hubungan industri yang serasi.

Pengertian latihan kerja adalah “suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang”.

Pendapat lain menyebutkan latihan kerja adalah :

Proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Dengan diberikannya instruksi-instruksi secara baik maka pegawai akan menghindari banyak kesalahan yang mengakibatkan kerugian perusahaan. Dan semua itu didukung oleh pendapat M. Manulang dalam bukunya Manajemen Personalia menyatakan :

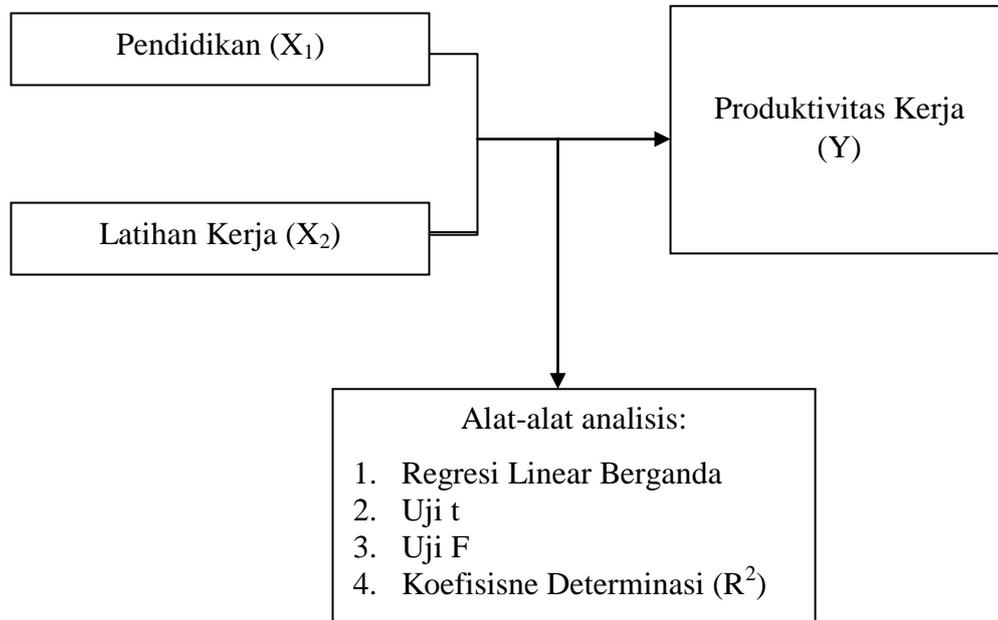
”Para pegawai harus dididik secara sistematis jika mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik tidak menjadi soal, betapa telitipun mereka diseleksi dan betapapun banyaknya bekal yang mereka miliki kepada pekerjaannya, latihan secara sistematis adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Latihan kerja menurut pendapat Heidjrachman, adalah :

”Latihan kerja adalah suatu proses yang terus berjalan dan tidak hanya proses sesaat saja, masalah-masalah baru, peralatan baru dan pengetahuan baru serta jabatan baru selalu timbul dalam perusahaan”

Dengan memahami pendapat-pendapat para ahli di atas secara sistematis dapatlah dimengerti betapa pentingnya latihan kerja bagi kemajuan perusahaan. Penekanan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangna menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Karena perusahaan maju disebabkan orang-orangnya yang cakap dan terampil, maka harus diadakan latihan kerja secara kontinyu. Dapat dikatakan di sini bahwa pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan mengenai pengaruh pendidikan dan latihan kerja terhadap produktivitas kerja. Dari tinjauan pustaka yang telah ada, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₁ : Diduga ada pengaruh program pendidikan dan latihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan
2. H₂ : Diduga ada pengaruh antara program pendidikan dan latihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi adalah kesatuan objek yang ciri-cirinya hendak diduga (Djarwanto, 1996 : 107). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Jaya Gemolong. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2003). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Jaya Furniture di Gemolong. (Haryanto, 2002 : 19).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel dalam dimensi fasilitas fisik meliputi : meliputi pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Berkah Jaya Furniture di Gemolong. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah :

$$Y = 1,350 + 0,423 X_1 + 0,525 X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan dan latihan kerja konstan, maka produktivitas kerja karyawan akan tetap naik.

Koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,423 yang artinya variabel pendidikan tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berkah Jaya Furniture di Gemolong.

Koefisien regresi variabel latihan kerja (X_2) sebesar 0,525 yang artinya variabel latihan kerja tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan CV. Berkah Jaya Furniture di Gemolong

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- 1) Uji pengaruh variabel pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Ho ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($7,570 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan atau karena t.sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Uji pengaruh variabel latihan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian :

Ho ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($5,477 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa latihan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau karena t.sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan latihan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel pendidikan dan latihan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,449 > 2,37$), maka Ho ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga model yang digunakan adalah fit.

4. Koefisien Determinasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berkah Jaya Furniture di Gemolong

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh R square (R^2) sebesar 0,661, berarti variasi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 61,1%. Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t_{test} maka diperoleh yaitu :
 - a. Variabel pendidikan diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,477 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau karena $t.sig$ (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Variabel latihan kerja (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,570 > 1,960$) maka hal ini menunjukkan bahwa latihan kerja (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau karena $t_{sig} (0,000)$ lebih kecil dari $0,05 (\alpha)$ maka secara signifikan latihan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil uji F test diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} (97,449 > 2,37)$, maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil *R square* (R^2) sebesar 0,661, berarti variasi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan (X_1), dan latihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 61,1%. Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terbatas pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Berkah Jaya Furniture di Gemolong sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dengan jenis perusahaan lain.
2. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 nasabah.

Saran

1. Agar produk yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan konsumen, maka disarankan bagi produsen untuk membuat produk dengan meningkatkan variabel-variabel yang mendukung produktivitas kerja karyawan, kemudian mengkomunikasikannya dengan memanfaatkan figure acuan.
2. Sebaiknya pendidikan dan latihan kerja lebih diutamakan karena akan memberikan semangat karyawan maka produktivitas akan terus tercapai dan lebih berkarya untuk mencapai produktivitas yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Djarwanto P S dan Pangestu Subagyo, 1996, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1997, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Heijrachman R dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo, 2000, *Metodologi Penelitian*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Simanjutak, Payama J., 2000, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Penerbit : CV. Alfabeta.
- Wibawa, Ary, 2005, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Berkah Rattanindo di Sukohrajo*, Skripsi FE – UMS, Surakarta.
- Winardi, 1999, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.